



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA DE POST-GRADO

**Factores que intervienen en la motivación laboral del
profesional de enfermería de sala de operaciones del
Hospital Nacional Dos de Mayo-2013**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

AUTOR

Ruth Victoria Leiva Quispe

**LIMA – PERÚ
2014**

**FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE SALA DE OPERACIONES
DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO – 2013**

*A Dios Todopoderoso por iluminar
mis acciones y darme las fuerzas
necesarias para poder culminar mis
metas trazadas en la vida.*

*A mis padres por brindarme su apoyo,
confianza y amor en cada etapa de mi
vida y ayudarme siempre a seguir
adelante.*

*A mi esposo e hija por ser fuente de
motivación, de mis grandes logros,
por su apoyo, alegría y
comprensión.*

*A la Lic. Lourdes Teodolinda Castilla
Candia por su valioso apoyo,
constancia, y orientación en la
realización y culminación del
presente trabajo de investigación.*

*A la Enfermera Jefe de Sala de
Operaciones por su orientación
constante, motivación e incentivo para la
realización del presente trabajo de
investigación.*

*A los profesionales de enfermería
de Sala de Operaciones de la
institución por su participación
desinteresada en el estudio.*

INDICE

	Pág.
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vi
RESUMEN	vii
PRESENTACIÓN	1
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	2
1.1. Situación problemática	2
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Justificación / importancia	3
1.4. Objetivos	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos	4
1.5. Propósito	5
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Base Teórica	9
2.3. Definición operacional de términos	44
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	45
3.1. Tipo y diseño de investigación	45
3.2. Lugar de estudio	45
3.3. Población de estudio	46
3.4. Unidad de análisis	46
3.5. Criterios de selección	46
3.5.1. Criterios de inclusión	46
3.5.2. Criterios de exclusión	46
3.6. Técnica e instrumentos de recolección de datos	47
3.7. Procedimiento para el análisis e interpretación de la información	47
3.8. Consideraciones éticas	48
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	49
4.1. Resultados	49
4.2. Discusión	53
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES	56
5.1. Conclusiones	56
5.2. Limitaciones	57
5.3. Recomendaciones	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
BIBLIOGRAFÍA	62
ANEXOS	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°		Pág.
1	Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2013	50
2	Factores intrínsecos que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2013	51
3	Factores extrínsecos que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2013	52

RESUMEN

AUTOR : RUTH VICTORIA LEIVA QUISPE

ASESOR : LOURDES TEODOLINDA CASTILLA CANDIA

El objetivo fue determinar los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2013. **Material y Método.** El estudio fue de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo y de corte transversal. La población estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario aplicado previo consentimiento informado. **Resultados.** Del 100% (30), 63% (19) refieren que está presente y 37% (11) ausente. En la dimensión motivación intrínseca 63% (19) expresan que está presente y 37% (11) ausente. En la dimensión motivación extrínseca 67% (20) expresan que está presente y 33% (10) ausente. **Conclusiones.** Los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del HNDM, el mayor porcentaje expresan que está presente; de igual manera en la dimensión intrínseca referido a las oportunidades de trabajo, por su vocación de servicio, y por sentirse muy orgulloso al trabajar en la institución; y en la dimensión extrínseca están dados porque les hace sentirse altamente competente, el ambiente donde labora está libre de riesgo físico, biológico, ambiental y químico; asimismo, la iluminación, ventilación y limpieza es excelente.

PALABRAS CLAVE: Factores, motivación laboral, enfermero(a)

ABSTRACT

AUTHOR : RUTH VICTORIA LEIVA QUISPE

ADVISORY : LOURDES TEODOLINDA CASTILLA CANDIA

The objective was to determine the factors involved in work motivation of the nurse Operating Room of the National Hospital Dos de Mayo – 2013. **Material and Methods.** The study was quantitative, application level, descriptive and cross-sectional method. The population consisted of 30 nurses. The technique was the survey instrument and a questionnaire given prior informed consent. **Results.** 100% (30) 63% (19) report that is present and 37% (11) absent. The intrinsic motivation scale 63% (19) state that is present and 37% (11) absent. In extrinsic motivation dimension 67% (20) state that is present and 33% (10) absent. **Conclusions.** The factors involved in the work motivation of professional nursing HNMD Operations Room, the highest percentage expressing that is present; equally in the intrinsic dimension based on job opportunities for its dedication to service, and very proud to work at the institution; and the extrinsic dimension are given because it makes them feel highly competent, the environment where they work is free from physical, biological, environmental and chemical hazards; Also, lighting, ventilation and cleanliness is excellent.

KEYWORDS: Factors, work motivation, nurse (a)

PRESENTACIÓN

En el campo de la salud; la motivación es esencialmente relevante, toda vez que el profesional de enfermería es la encargada de cuidar la salud física y mental de quienes están a su cargo y entregar una atención de calidad. Por ello, es esencial disponer de enfermeros(as) motivados(as) con su trabajo, lo cual aumentará su rendimiento y la calidad del servicio que presta a fin de contribuir en el logro de las metas propuestas.

El presente estudio titulado: “Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2013”, tuvo como objetivo determinar los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería. Con el propósito de proporcionar información actualizada que permita al Departamento de enfermería elaborar estrategias para mejorar la motivación laboral y así contribuir en la calidad de atención en Sala de Operaciones.

El estudio consta de Capítulo I. Introducción: se expone la situación problemática, formulación del problema, justificación e importancia, objetivos y propósito. Capítulo II. Marco Teórico: que incluye los antecedentes, bases teóricas y definición operacional de términos. Capítulo III. Metodología: en el que se presentan el tipo y diseño de investigación, lugar de estudio, población de estudio, unidad de análisis, criterios de selección, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimiento para el análisis e interpretación de la información y consideraciones éticas. Capítulo IV. Resultados y Discusión. Capítulo V: Conclusiones, Limitaciones y Recomendaciones. Finalmente se presenta las referencias bibliográficas, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La motivación forma parte de la vida, está presente en nuestras vivencias y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con la interacción que tiene con el medio ambiente. En el campo laboral, la motivación tiene un papel importante, pues para la mayoría de los profesionales de la enfermería encuentran en sus áreas de trabajo, no un simple medio para sobrevivir, sino un elemento esencial de superación personal, el cual se debe en gran parte a la eficiencia y eficacia de los factores motivacionales. ⁽¹⁾

La motivación laboral constituye un aspecto central en la calidad del cuidado de enfermería, toda vez que viven diferentes situaciones en su día a día dentro de las instituciones de salud, que pueden afectar su estado emocional, toda vez que enfrentan el dolor humano y la muerte, los mismos que pueden afectar su desempeño profesional; ante otras situaciones que pueden ocasionar satisfacción y regocijo como el nacimiento de un bebé o la recuperación del paciente. Es por ello, que los profesionales de enfermería deben encontrar en su lugar de trabajo incentivos y/o estímulos que le permitan desempeñar cada día su mejor labor que le corresponda, ya que una persona satisfecha que valora su trabajo, lo transmite y disfruta al atender a los pacientes y/o usuarios, si eso no es posible, al menos lo intentará. ⁽²⁾

De ahí que la motivación es indispensable, toda vez que su labor principal está relacionada con la atención a seres humanos, que por lo general están afectados por algún problema de salud y necesitan del apoyo de profesionales de enfermería motivadas que le ayuden a recuperar su salud.⁽³⁾

En Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, al interactuar manifestaron: “no me siento motivado por los salarios percibidos”, “con frecuencia no hay capacidad resoltiva”, “falta el personal o llega tarde”, “obedecen las órdenes que se le dan”, “a veces salimos tarde y no reconocen nuestro trabajo”, “no hay facilidades para estudiar”, “no hay incentivos y/o reconocimientos”, entre otros aspectos.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Por lo expuesto se creyó conveniente realizar un estudio sobre: ¿Cuáles son los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2013?.

1.3. JUSTIFICACIÓN / IMPORTANCIA

Dado el incremento de afecciones médico quirúrgicas que requieren como alternativa terapéutica la cirugía para restablecer el bienestar biopsicosocial del paciente; las instituciones de salud deben contar con un centro quirúrgico adecuado, con personal profesional especializado y/o competente que cuente con las condiciones laborales que contribuyan en la motivación del personal y fomente una atención de calidad disminuyendo el riesgo a complicaciones contribuyendo al logro de los objetivos institucionales, profesionales y personales.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2013.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar los factores intrínsecos que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del HNDM.
- Identificar los factores extrínsecos que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del HNDM.

1.5. PROPÓSITO

Los resultados del estudio están orientados a proporcionar a la institución información actualizada, a las autoridades, así como al jefe de sala de operaciones y al personal de salud, a fin de que se formulen estrategias y/o un plan de mejora en el cual se proporcione al profesional de enfermería un programa de incentivos, estímulos y/o reconocimientos, que contribuyan en la motivación y desempeño profesional del enfermero(a) repercutiendo favorablemente en la calidad de atención que brinda al usuario y disminuyendo el riesgo a complicaciones y el costo hospitalario.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

A continuación se presentan algunos estudios relacionados al tema de estudio. Así, tenemos que:

A nivel internacional:

Puertas M, Rodríguez Y, Alvarado A, Pineda J, Rodríguez R; el 2012, en Barquisimeto Venezuela, realizaron un estudio titulado: *“Factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de Sala de Partos del Hospital Central Universitario Dr. Antonio María Pineda”*. El objetivo fue determinar los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería. El método fue descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 57 personas. La técnica fue la encuesta y el instrumento un formulario tipo escala de Lickert. Las conclusiones fueron entre otros:

“El factor motivador mayor es el amor a la labor que realizan, aspecto que contribuye positivamente en el desempeño, sin embargo, este último queda limitado por el ambiente en que se desenvuelve carente de las necesidades básicas y con poco reconocimiento, remuneración injusta y sin ninguna recompensa pública. Estos resultados permiten afirmar que se deben implementar estrategias que incrementen los factores motivadores que le permitan desempeñarse en un ambiente adecuado, situación que influye en la actitud motivacional del personal de enfermería y redundando en una prestación de servicio de alta calidad al individuo, familia y comunidad”⁽⁴⁾.

Moya S; el 2011, en Cantabria España, realizó un estudio titulado: *“Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería en un área quirúrgica del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla”*. El objetivo fue determinar la motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería en un área quirúrgica. El estudio fue de tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario Font Roja de satisfacción laboral. Las conclusiones fueron entre otras que:

“Las fuentes que generan satisfacción han resultado ser las relaciones con los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. Por el contrario, los encuestados se sentían insatisfechos con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo. Se encuentran diferencias significativas entre el personal fijo de mañana y a turnos, el personal fijo de plantilla y los contratos temporales, y en relación al tiempo trabajado”.⁽⁵⁾

Osorio E; el 2010, en Caracas Venezuela, realizó un estudio titulado: *“Condiciones del ambiente laboral que influyen en la motivación del profesional de enfermería en una Clínica Popular”*. El objetivo fue determinar las condiciones del ambiente laboral que influyen en la motivación del profesional de enfermería. El estudio fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 48 enfermeros. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Las conclusiones fueron entre otras que:

“Los resultados obtenidos permitieron concluir que los factores intraorganizacionales que influyen en la motivación de los profesionales de enfermería en la Clínica Popular se encuentra la disponibilidad de recursos humanos y los beneficios laborales.”⁽⁶⁾

A nivel nacional:

Zuñiga R; el 2011, en Piura Perú, realizó un estudio titulado: *“Relación entre la motivación laboral y la producción quirúrgica de los trabajadores del Hospital II EsSalud – Talara”*. El objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral y la producción quirúrgica de los trabajadores de salud. El estudio fue de tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Las conclusiones fueron entre otras que:

“Un alto porcentaje de no motivación en relación con el sueldo recibido y los ascensos, por otro lado la evaluación del desempeño fue buena en forma global para cada grupo ocupacional”.⁽⁷⁾

Vásquez Sh; el 2009, en Lima Perú, realizó un estudio titulado: *“Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza”*. El objetivo fue determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería. El método fue descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 52 enfermeras. La técnica fue la entrevista y el instrumento un cuestionario. Las conclusiones fueron entre otras:

“Los profesionales de enfermería tienen un nivel medio de motivación siendo las dimensiones identidad y autonomía las mas significativas, mientras que las dimensiones retroalimentación, importancia y variedad de la tarea, caracterizan el nivel de motivación baja”.⁽⁸⁾

Por los antecedentes encontrados, se puede evidenciar que existen algunos relacionados al estudio, el cual ha permitido estructurar la base teórica y metododología; siendo importante realizar el estudio.

2.2. BASE TEÓRICA

GENERALIDADES SOBRE LA ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

La enfermería en centro quirúrgico es una profesión que implica la atención total de enfermo, cuya continuidad comprenden las tareas perioperatorias de la enfermera de quirófano. Esta tarea posee componentes técnicos y profesionales para la ejecución del proceso preoperatorio, transoperatorio y postoperatorio. ⁽⁹⁾

- La fase preoperatoria se inicia en el momento en que el paciente se traslada a la mesa de operaciones.
- La fase transoperatoria, transcurre desde ese momento hasta que se traslada al individuo a la sala de recuperación.
- La fase postoperatoria continúa hasta el período de recuperación inmediata y la rehabilitación total.

Es decir, el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico es la persona que planea, determina organiza y comprueba recursos materiales y condiciones del ambiente quirúrgico antes, durante y después del acto operatorio. Además identifica las necesidades fisiológicas, psicológicas y sociales del paciente y pone en práctica un programa individualizado que coordine acciones de enfermería, a fin de restablecer o de conservar la salud, teniendo por objeto ayudar a la continuidad de la atención por medio de la evaluación y planeación del cuidado, en las diversas etapas del procedimiento quirúrgico.

El Servicio de Centro Quirúrgico

El área quirúrgica es un ambiente único y diferente cualquier otro del hospital, es una unidad de asistencia aguda diseñada para conseguir, en la medida de lo posible, un ambiente controlado y sin gérmenes donde realizar las intervenciones quirúrgicas, el personal de enfermería es el responsable directo del paciente ofreciéndole atención integral personalizada y de calidad para lo cual requiere de una buena organización profesional y auxiliar de enfermería a más de su capacitación y destreza.⁽¹⁰⁾

Funciones generales del servicio de centro quirurgico

- Dar atención pre-operatoria inmediata a los pacientes de bajo y alto riesgo.
- Apoyar y participar responsablemente en la ejecución de procedimientos quirúrgicos.
- El servicio de centro quirúrgico responde:
 - Ofrecer atención de calidad en todos los procedimientos realizados previniendo riesgos de complicaciones.
 - Mantener un alto grado de comunicación efectiva con todas las áreas del hospital y sus representantes-
 - Participar y apoyar en la formación académica del personal de salud coordinando con los representantes de las universidades formadoras de estos recursos.
- Recibir la transferencia de la sala de hospitalización. Programar el tratamiento quirúrgico selectivo de acuerdo al caso. Programar tratamiento quirúrgico según el diagnóstico.
- Mantener un buen sistema de comunicación con servicio de hospitalización previa la transferencia de los pacientes.

Desempeño profesional de enfermería en centro quirúrgico

Para la atención a los pacientes en el área quirúrgica, se toma en cuenta tres momentos, en relación con el acto mismo de la operación, y en cada uno de ellos se cumple con una serie de actividades que son de mucha importancia para el éxito de la intervención quirúrgica. ⁽¹¹⁾

- **Período Preoperatorio**

Tiene por objetivo dejar al paciente en las mejores condiciones físicas y psico sociales para cirugía; así como recuperar el estado normal en la forma más rápida, para poder disminuir los días de estadía. ⁽¹²⁾

Las actividades para esta etapa son:

- Detección de cualquier signo de alteración que rompa el equilibrio del paciente.
- Baño la noche anterior a la cirugía.
- Dieta ligera en la noche NPO.
- Realización de enemas o lavados del intestino la noche anterior.
- Preparación de la piel para que quede libre de microorganismos.
- Educación sobre respiraciones profundas y tos.
- Cambios de posición y movimiento activo corporal.
- Educación sobre la medicación para el dolor y anestesia.
- Información sobre visitas y auxilio espiritual.
- Informar sobre las sondas a ser colocadas.

En la asistencia preoperatorio inmediata se toma en cuenta:

- El paciente esté en el quirófano 20 minutos antes.
- En la sala: vestir con la bata convencional, recoger el cabello a las mujeres, cubrir con gorra la cabeza, retirar prótesis y joyas, hacerlo orinar antes del ir al quirófano, colocar vendas elásticas a quienes sufren de várices, medicación de preanestesia, manejar la hoja de preoperatorio.

- **Período Transoperatorio**

En esta etapa las actividades están orientadas en calidad de circulante y instrumentista quirúrgica a: ⁽¹³⁾

- Recibir al paciente en la sala de operaciones.
- Asistir al anestesiólogo y ubicación adecuada del paciente
- Mantener la asepsia dentro de la sala de operaciones.
- Recibir los extremos no estériles de los instrumentos que deben ser utilizados.
- Ajustar las luces del quirófano.
- Dirige el recuento del instrumental, gasas y agujas.
- Entregar el material estéril adicional con asepsia.
- Avisar al personal de apoyo cuando requieran de su presencia.
- Entregar la medicación que requieran.
- Identificar el material obtenido en cirugía, documentar y preservar muestras.
- Seguir estrictamente el procedimiento.

En el quirófano se debe tener mucho cuidado con:

- La protección del personal con barreras apropiadas: batas, guantes, gafas.
- Prevención de lesiones punzantes: agujas sin protección en recipientes apropiados.
- Cuidado de muestras, colocarlas en fundas selladas.
- Protección de la mucosa oral.
- Descontaminación: limpiar instrumentos y mobiliarios.

Durante la fase operatoria lleva a cabo las siguientes actividades:

- Asiste al anestesiólogo durante el despertar del paciente.
- Asiste al equipo quirúrgico en la transferencia del paciente de la mesa a la camilla.
- Acompaña al paciente a la sala de recuperación.
- Informa la identidad y estado físico del paciente.
- Informa el tipo y sitio del procedimiento operatorio.
- Informa de cualquier deterioro en el procedimiento operatorio.
- Informa de tipos y sitios de drenajes.
- Comunica si el paciente necesita cualquier equipo.

- **Período Postoperatoria**

Corresponde al período de tiempo que sigue a la cirugía, se inicia a partir de que el paciente sale de la anestesia y continúa hasta que desaparecen los efectos agudos de los anestésicos. ⁽¹⁴⁾

Ha que considerar una asistencia inmediata y otra mediata; ya que el objetivo primordial es normalizar las funciones del paciente en forma rápida, segura y cómoda.

Inicia con el cambio de la mesa de operaciones a la camilla, en la que se le cubre con mantas para evitar la hipotensión, y se colocan las seguridades para evitar que se caiga.

En la sala de recuperaciones se lleva a cabo una serie de actividades, para brindarle toda la atención adecuada como las siguientes:

- Evaluar estado cardiaco, respiratorio y fisiológico del paciente.
- Ordenar y limpiar la sala y mantenerla aproximadamente a 22° C.
- Mantener al paciente en la sala hasta que tenga un suficiente grado de conciencia.

Como enfermera verificar:

- Vías respiratorias, TA, pulso y respiraciones del paciente, sondas, catéteres, goteo endovenoso y otros procedimientos.
- Observar al paciente y los aparatos de vigilancia automática en busca de signos de choque, obstrucciones respiratorias y hemorragias.
- Colocar en posición horizontal al paciente, hasta que recupere la conciencia.

Funciones del profesional de enfermería de centro quirúrgico

FUNCIONES DE LA ENFERMERA INSTRUMENTISTA ⁽¹⁵⁾

- Se presentará puntual y uniformada en la oficina de la Enfermera Jefe para conocer el trabajo del día.
- Recibe el turno quirófano por quirófano revisando material, accesorios y otros.
- Se abastece de lo necesario para cumplir su trabajo.
- Verifica el instrumental y material estéril de acuerdo al stock.
- Controla con la circulante que el quirófano asignado esté en condiciones de dar un buen servicio.
- Recibe al paciente de acuerdo a las normas establecidas.
- Recibe las medicinas del paciente chequeando en la Historia Clínica, en el formulario de control preoperatoria de enfermería.
- Se lava quirúrgicamente y tiene listo el equipo 15 minutos antes de la intervención con un control adecuado del número de gasas, compresas y pinzas, etc. (que pueden ser motivo de olvido dentro del paciente en el momento de la operación).
- Prepara el instrumental, material de sutura, soluciones, en general todo lo necesario para la intervención.
- Comunica a la circulante el número del instrumental y sus condiciones antes de iniciar el acto quirúrgico.
- Ayuda al equipo médico a vestirse, con la ropa estéril.
- Ayuda a la colocación del campo operatorio.
- Debe conocer los tiempos operatorios con el objeto de anticiparse a las necesidades del cirujano, entregando siempre el material limpio.
- Mantiene el instrumental ordenado durante el acto quirúrgico.

- Mantiene las técnicas asépticas operatorias durante todo el tiempo quirúrgico.
- Conduce y vigila la actuación del estudiante de enfermería.
- Entrega a la circulante las muestras para estudios histopatológicos.
- Informa a la circulante el material de sutura usado.
- Prepara el material utilizado en la operación para entregarlo a Central de Esterilización de acuerdo a la tarjeta correspondiente.
- Al finalizar la cirugía debe verificar que la ropa quirúrgica utilizada esté completa, responsabilizándose firmando al reverso de la tarjeta con la fecha y el número de compresas, campo de ojos ocupados en la cirugía.
- Entrega el turno a la enfermera.
- Cumple con las normas técnicas vigentes en el servicio en caso séptico, o muerte.
- Debe abandonar el quirófano al término de la intervención. Si la operación se prolongase más allá de su horario comunicará a la enfermera Jefe por medio de la circulante, para hacer la sustitución correspondiente.

FUNCIONES DE LA ENFERMERA CIRCULANTE

- Cumple con los numerales 1, 2 y 3 de las funciones de la instrumentista.
- Solicitar al servicio de hospitalización el envío del enfermo veinte minutos antes de la hora fijada para iniciar la operación.
- Recibe al paciente lo identifica y verifica con la historia clínica respectiva.

- Procura que el paciente no se descubra más de lo necesario, evitando ofender su pudor.
- Proporciona a la instrumentista el equipo y material necesario para la intervención.
- Ayudar al equipo de médicos a sujetar las amarras del delantal quirúrgico estéril.
- Es la responsable del control, registro y conteo del material de esponjear, antes de cerrar una cavidad avisando a la instrumentista del resultado obtenido.
- Mantiene en orden funcional el mobiliario, la iluminación correcta de acuerdo con las necesidades .del cirujano y la temperatura óptima para el paciente y el personal.
- Mantiene cerradas las puertas de comunicación de las salas de operaciones con las circulaciones.
- Retira los instrumentos que se hayan contaminado durante la operación.
- Ayudará al cuerpo médico en la colocación del apósito.
- Dar aviso al camillero en el momento en que esté por terminar la operación.
- Ayudar al personal a colocar al paciente en la camilla.
- Cuando la operación se vaya a prolongar más allá de la hora de salida, comunicar a la Jefe del servicio para la sustitución.
- Recibir las muestras para el estudio histopatológico siguiendo las normas correspondientes.
- Llenar la hoja de material de consumo con todos los datos solicitados para cada operación practicada en su turno, hacer firmar el parte operatorio al cirujano y al anestesiólogo.
- Es responsable con la enfermera instrumentista de entregar correctamente la sala al personal del siguiente turno.

MOTIVACIÓN EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

La palabra motivación se deriva del vocablo latín moveré que significa mover; se vincula con aspectos tanto individuales como socioculturales. Es una herramienta de vital importancia para el individuo a la hora de desarrollar cualquier actividad, y por tanto también para aumentar el desempeño de los trabajadores. Asimismo, es el estímulo o impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar el objetivo deseado. ⁽¹⁶⁾

Se habla de motivación para hacer alusión al impulso que inicia, guía y mantiene la conducta para alcanzar una meta u objetivo deseado. Asimismo, se mencionan algunas definiciones:

- Herzberg (1959), señala que “la motivación me indica hacer algo porque resulta muy importante para mi hacerlo”.
- Según Márquez, la motivación es un “proceso por el cual la necesidad insatisfecha de una persona genera energía y dirección hacia cierto objetivo cuyo logro se supone habrá de satisfacer dicha necesidad”.
- Refiere Barriga B, que la motivación “es el motor de nuestro obrar (motivo vienen de moveré = mover), y que en toda motivación existen componentes básicos: pulsión o energía básica y objeto que se pretende alcanzar”.
- Según Marriner A, la motivación “es el ímpetu dado para incitar o impulsar o animar.

La motivación es el conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. Es el impulso que da eficiencia al individuo a la búsqueda continua de mejorar prestaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

De las definiciones anteriores podemos resumir que la motivación es una variable compleja en la que intervienen aspectos conscientes, inconscientes, cognitivos, afectivos y que resulta distintiva para imprimir fuerza y direccionalidad al comportamiento humano, razón por la que ha sido objeto de estudio de disímiles disciplinas científicas.

Aún no se ha podido postular con fundamento que la conducta humana, ni los fenómenos psíquicos, sean aleatorios o fortuitos, siempre se admite que existe alguna clase de motivación, por lo cual un individuo requiere de ésta para ejecutar una acción al querer realizar una actividad, ya sea personal, laboral o profesional.

El hombre no tiene indudablemente como motivos solo sus necesidades fisiológicas, existen también motivos sociales como deseos de progreso o ascenso, el pertenecer a determinados grupos, obtener sueldos elevados, etc.; éstos sirven de alguna manera para dar energía y dirigir la conducta del hombre.

Se dice que los motivos sociales no son innatos adquiridos en el progreso de interacción con otros seres humanos, siendo el número y la variedad de los motivos sociales infinitos.

El comportamiento humano y la motivación

En el desarrollo de este tema es necesario comprender el comportamiento humano para lo cual es importante conocer la motivación humana. Estas posiciones presuponen la existencia de ciertas leyes o principios que pueden explicar el comportamiento humano y los procesos motivacionales desde varios puntos de vista.⁽¹⁷⁾

En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir que origina un comportamiento específico, este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente o generado por procesos mentales de la persona.

Todos de alguna u otra forma vivimos con algún motivo, las cuales se basan en necesidades primarias (aire, alimento, sueño, etc.), o necesidades secundarias (autoestima, afiliación, etc.) un sentimiento que nos lleva, nos impulsa a realizar lo que deseamos para luego sentirnos satisfechos. En cualquier modelo de motivación el factor inicial, es el motivo para actuar, la razón, el deseo, la necesidad inadecuadamente satisfecha, los motivos hacen que el individuo busque la realización e inicie, los motivos pueden satisfacer en muchas formas.

La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsora, solo se comprende parcialmente, implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Esto implica que existe algún desequilibrio insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio.

Identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que varía de individuo a individuo, tanto los valores y sistemas cognitivos, así como las habilidades para poder alcanzar objetivos personales, éstas necesidades, valores personales y capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo, esta sujeta a las etapas por las que atraviesa el hombre, desde niño busca culminar sus estudios o cuando es trabajador tiene otras aspiraciones y motivaciones.

El proceso que dinamiza el comportamiento humano, es más o menos semejante en todas las personas, a pesar de las diferentes mencionadas anteriormente. Según Chiavenato, existen tres premisas que explican el comportamiento humano.

- **El comportamiento es causado:** Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente. El comportamiento es causado por estímulos internos y externos.
- **El comportamiento es motivado:** En todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, exposiciones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.
- **El comportamiento está orientado hacia objetivos:** En todo comportamiento humano existe una finalidad, dado que hay una causa que lo genera. El comportamiento no es causal ni aleatorio, siempre está dirigido y orientado hacia algún objetivo.

Características de la motivación

Las características de la motivación son las siguientes:

- Las necesidades o motivos no son estáticos, por el contrario son fuerzas dinámicas y persistentes que provocan comportamientos. Con el aprendizaje y la repetición (refuerzo), los comportamientos se vuelven mas eficaces en la satisfacción de ciertas necesidades.⁽¹⁸⁾
- Por otra parte una necesidad satisfecha no es motivadora de comportamiento, ya que no causa tensión o incomodidad. Una necesidad puede ser satisfecha, frustrada o compensada. En el ciclo motivacional muchas veces la tensión provocada por el surgimiento de una necesidad, encuentra una barrera o un obstáculo para su liberación.
- La satisfacción de algunas necesidades es temporal. Ya que al quedar satisfecha una necesidad, aparecen otros. Es decir, la motivación humana es cíclica y orientada por diferentes necesidades ya sean psicológicas, fisiológicas o sociales.
- En cualquier modelo de motivación, el factor inicial es el motivo para actuar, la razón, el deseo, la necesidad inadecuadamente satisfecha.
- El incentivo es la fuerza imantada que atrae la atención del individuo, porque le promete recompensas y logros que pueden satisfacer sus deseos y motivos. La consideración principal de este punto se centra en el grado de satisfacción que lograra mediante el esfuerzo dedicado a ellos si el esfuerzo es eficaz y si percibe la recompensa prometida.

Componentes de la motivación

La motivación se encuentra estrechamente relacionada con la supervivencia, y con el crecimiento en general, que puede ser considerado como un incremento exponencial en la probabilidad de que un individuo consiga los objetivos que persigue; es decir, es un proceso adaptativo en el que resulta imprescindible considerar la existencia de diversos componentes.⁽¹⁹⁾

- **Necesidad**, son los anhelos de satisfacer alguna carencia o desequilibrio fisiológico (necesidad de agua, alimentos, etc.) y psicológicos (necesidad de compañía, de adquirir algo, etc.) son fundamentales para la especie, pueden ser innatas o adquiridas.
- **Los estímulos**, es todo agente concreto o simbólico que el actuar sobre el organismo y ser percibido mediante los órganos de los sentidos, sistema nervioso, se interioriza, puede darse y estar en el ambiente o dentro del mismo organismo, además tiene estructura y fuerza.
- **Un impulso**, es el estado resultante de la necesidad con los estímulos ni con los impulsos, los tres impulsan a actuar, pero su origen y sus funciones son muy diferentes. El hombre, generalmente vive ligado a la importancia que le da el motivo y todos los componentes mencionados anteriormente, que forman parte de la composición del motivo. Es el hombre quien interioriza el estímulo dándole un sentido, dirección, respeto a lo que quiere alcanzar, teniendo que ser persistente.

Clases de motivación

La motivación no es un concepto sencillo, para los psicólogos es difícil describir el impulso que existe detrás de un comportamiento. La motivación de cualquier organismo, incluso del más sencillo, solo se comprende parcialmente; implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas.

El comportamiento subyacente es movimiento: un presionar o jalar hacia la acción. Esto implica que existe algún desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio: identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que los llevará hacia el logro de esas metas.⁽¹⁹⁾

- **Motivos fisiológicos:** Se originan en las necesidades fisiológicas y los procesos de autorregulación del organismo, son innatos, es decir que están presentes en el momento del nacimiento ejemplo: necesidad de aire, de dormir, etc.
- **Motivos psicológicos:** Se desarrollan mediante procesos de aprendizaje, solamente aparecen cuando se han satisfecho las necesidades fisiológicas este tipo de motivación varía de un individuo a otro, y está en función de sus experiencias pasadas y de la clase de aprendizaje que haya tenido.
- **Motivos sociales:** Son adquiridos en el curso de la socialización dentro de una cultura determinada, se forman con respecto a las relaciones interpersonales, valores sociales, las normas.

Tipos de motivación

Motivación intrínseca

Se caracteriza porque la persona fija su interés por el trabajo, demostrando un papel activo en la consecución de sus fines, aspiraciones y metas. La actividad se realiza por el placer que experimenta desde que se incita la exploración, conocimiento y creatividad. Este tipo de motivación se subdivide en motivación intrínseca hacia la realización, definida por el hecho de enrollarse en una actividad como resultado de la satisfacción experimentada al intentar hacer o crea algo.

Asimismo, la motivación intrínseca se basa en experiencias estimulantes, esta enfocada a la realización de una acción para vivenciar sensaciones como placer sensorial, diversión, excitación y experiencias estéticas. La motivación intrínseca tiene 2 aspectos: subjetivo y objetivo. ⁽²⁰⁾

- **Aspecto subjetivo:** Referido a los gustos y la vocación:

La vocación es lo que nos inspira, es la expresión de nuestros valores, de nuestros sueños, anhelos, del alma en relación con la vida, como existencia válida y trascendente. La vocación permite dar respuesta a las interrogantes profundas que guarda relación con el sentido de la existencia. Es un llamado o una demanda interna relacionada íntimamente con la propia identidad o forma de ser. Es lo que entrega sentido a la vida, dando la sensación de estar cumpliendo con ella y que no es en vano. Es la máxima retribución obtenida por alguna actividad.

Todas las actividades humanas responden a una vocación, y no, como generalmente se piensa, que se expresa solo en carreras de servicio, sacerdotales o médicas, ya que independiente de cual sea esta, el sentir es el mismo.

La vocación es una motivación permanente, al contrario de lo que son determinadas necesidades que al ser satisfechas, la motivación por ellas termina allí o ya no es la misma, por ejemplo, salir de la pobreza, tener casa propia o un departamento, obtener una carrera profesional, etc. Son motivos validos pero transitorios, que una vez satisfechos la persona va en busca de otra motivación.

- **Aspecto objetivo:** Referido a la calidad de la tarea:

Se dice que la motivación no es algo que un administrador lleva a cabo para influir es sus subordinados, sino que es el personal el que se motiva por su propio deseo de seguir adelante.

Ya que en ocasiones, los miembros de la administración tratan de imponer sus valores a los demás sin tomar en cuenta que quizá no coincidan con los de los empleados.

Los problemas de la motivación resultan de la forma de la administración de una organización más que de la falta de voluntad del personal para trabajar, se puede aumentar la motivación mejorando la calidad de vida, entorno físico, entorno humano, resultados.

Motivación extrínseca

Tiene en cuenta motivadores de carácter externo, como las ventajas que ofrece la actividad que se realiza, es decir, que constituye un medio para llegar a un fin y ni el fin en si mismo. Hay tres tipos de motivación extrínseca: ⁽²¹⁾

- **La regulación externa.** La conducta se regula a través de premios y castigos como “terminaré hoy el informe porque si no seré sancionado”.
- **La regulación introyectada.** Las razones para realizar una acción determinada se internalizan, sin embargo no es una internalización verdaderamente autodeterminada sino que se limita a la interiorización de pasadas contingencias externas, por ejemplo, “tengo que terminar determinado proyecto porque el mes pasado no recibí la estimulación al dejar de hacerlo”.
- **La identificación.** Es la medida en que la conducta es juzgada importante para la persona, quien lo percibe como escogida por el mismo, de ahí que la internacionalización de motivos extrínsecos se regula mediante la identificación, es el caso, de “elegí esta profesión porque es importante para mí”.

Los investigadores han discutido sobre si las recompensas externas o internas tienen un efecto aditivo o si la recompensa externa tiene un efecto negativo sobre la motivación intrínseca.

Las primeras recomendaciones se dirigían a no entregar recompensas según el desempeño en los trabajos complejos o que implicaran tomar decisiones pues la recompensa externa disminuiría el efecto de la motivación intrínseca generada por la naturaleza del propio trabajo.

Los salarios debían tener un carácter igualitario y la estrategia iba encaminada a reforzar la motivación intrínseca para aumentar el desempeño. Estudios posteriores mostraron que no solo importaba que la recompensa fuera contingente sino que hay que considerar además el tipo de información que este entrega. Si el incentivo se percibe como forma de control, disminuye la motivación intrínseca mientras que si es percibido como información sobre la competencia, aumenta este tipo de motivación.

Otros tipos de motivación

Otros autores consideran que la motivación es positiva y negativa. Definiéndola de la siguiente manera:

- **Motivación positiva.** Es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo. Mattos dice que esta motivación puede ser intrínseca y extrínseca.
- **Motivación negativa.** Es la obligación que hace cumplir a la persona a través de castigos, amenazas, etc. de la familia o de la sociedad.

Motivacion laboral en el profesional de enfermería

Se refiere a todos aquellos conceptos que se vinculan a la motivación en el trabajo, en base a los factores que influyen en la conducta, encaminados hacia el cumplimiento de objetivos. Entre los aspectos y elementos más importantes que influyen en la motivación laboral, están: ⁽²²⁾

- **Ambiente confortable:** Este ambiente debe ser agradable, debe ofrecer seguridad, a través del control y/o vigilancia.
- **Comunicación:** Es el proceso de comunicación que tienen los distintos grupos sociales.
- **Comunicación organizacional.** Para la organización, lo mas importante es la comunicación, ya que permite llevar la dirección y saber cuál es el futuro.
- **Cultura Organizacional.** Muy parecido al elemento anterior
- **Incentivos:** Se utilizan para mostrarle su interés por el trabajo que realiza el trabajador en la empresa.
- **Motivación del empleado:** Se encuentra la motivación extrínseca y la motivación intrínseca.
- **Motivación en el trabajo:** Le permite al hombre obtener recompensas sociales. Por ejemplo: respeto, interacciones sociales, etc.
- **Organización Inteligente:** Son las empresas que reconocen al personal por su poder y talento frente a la actividad que desarrollan.
- **Responsabilidad en el trabajo:** El líder responsable es la persona que se encuentra capacitada para desarrollar una respuesta rápida y es responsable en todo sentido.

Tipos de motivación laboral

En el ámbito laboral o empresarial, la motivación es la base para elevar el espíritu y la moral de las personas, conduciéndolos a adoptar una actitud cada vez mas positiva para que se traduzca en mayores logros personales, profesionales y organizacionales.

La motivación permite el cambio de actitudes para lograr el comportamiento, involucramiento, participación en acciones de mejoramiento en la calidad y productividad del trabajador en su organización. Existen diversos tipos de motivación. A lo largo de la historia han surgido numerosas teorías y autores que hablan de la motivación en sí misma. En los últimos tiempos la motivación aplicada al mundo empresarial y sus empleados va adquiriendo peso en el funcionamiento de los negocios.⁽²³⁾

En general la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. En definitiva, los tipos de motivación no se dan de forma aislada sino que se interrelacionan y dependen de cada tipo de persona.

Entre los principales tipos de motivación laboral tenemos:

- **La mejora de las condiciones laborales.-** Consiste en aumentar la motivación laboral mejorando los factores higiénicos, los relacionados con el texto laboral que permiten a los individuos satisfacer sus necesidades de orden y que eviten la insatisfacción laboral.

- **Enriquecimiento del trabajo.-** Multitud de puestos de trabajo tienen una tarea muy especializada y fraccionada, llevando a que el trabajador no pueda ejercer ningún papel en la planificación y diseño de tareas limitándose a desarrollar una actividad mecánica y rutinaria. Esto es lo que hay que evitar, ya que muchas veces causa insatisfacción.
- **Adecuación persona – puesto de trabajo.-** Esta técnica persigue incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantía el puesto de trabajo además, este motivada e interesada por las características del mismo.
- **Participación y delegación.-** Consiste en que los trabajadores participen en la elaboración del diseño y planificación de su trabajo. Se fundamenta en el hecho de que son los propios trabajadores quienes mejor conocen como realizar su trabajo y por tanto quienes pueden proponer las mejoras o modificaciones más eficaces.
- **Evaluación del rendimiento laboral.-** Consiste en analizar los resultados de la conducta laboral y proporcionar la información obtenida al trabajador. Esto supone un importante estímulo motivador.
- **Establecimiento de objetivos.-** Consiste en llegar a un acuerdo periódico entre subordinado y jefe, sobre los objetivos a alcanzar para un periodo de tiempo concreto, además exige una revisión periódica para analizar el grado de cumplimiento de objetivos.

TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

Abordar este punto es referirse a un grupo de conceptos, definiciones y proposiciones interrelacionados que presenta un panorama de elementos esenciales referente a la motivación. Se señala que todos los directivos en ejercicio, necesitan un conocimiento básico de las teorías de la motivación para de esta manera dotarse de los elementos de juicio mas apropiados para lograr una mayor contribución de los trabajadores en la consecución de los objetivos organizacionales. Entre las principales teorías de la motivación tenemos:

- **Teoría Monista de Taylor**

Taylor ingeniero norteamericano ideó la organización científica del trabajo, nació en Germantown (Pennsylvania) en 1856 y falleció en Filadelfia en 1915, argumentaba que era necesario un incentivo para que los trabajadores no pierdan interés en ofrecer un rendimiento óptimo. Debe ser posible ganar más produciendo más, de esta manera que el salario dependerá de la productividad, utilizando incentivos tales como aumentos de sueldo según capacidad, sistemas de bonos, participación en los beneficios, en ahorros y cuotas por unidad de trabajo son ejemplos de métodos monistas. La puesta en práctica del pago por medida de trabajo, exige al empleador asegurarse de que los costos salariales no aumentan más rápidamente que la producción. Se ha observado que este sistema puede ejercer considerable presión sobre el trabajador y crear tensiones que lleven a un comportamiento indeseado.⁽²⁴⁾

- **Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow**

Maslow psicólogo judío americano formulo en 1943 su concepto de jerarquía de necesidades que influyen en el comportamiento humano. Maslow concibió esa jerarquía por el hecho de que el hombre es una criatura que demuestra sus necesidades en el transcurso de la vida. En la medida en que el hombre satisface, otras más elevadas el predominio del comportamiento. ⁽²⁵⁾

Maslow formuló la hipótesis de que la satisfacción de las necesidades fisiológicas básicas sitúa en primer lugar la emergencia de necesidades mas abstractas y que una necesidad satisfecha ya no es un elemento motivador. Los cinco grupos de necesidades básicas, en segundo lugar las de seguridad, en tercer lugar las de amor, cuarto lugar las de estima y quinto lugar las de autorrealización, orientadas hacia el área psicoemocional del hombre.

- **Necesidades fisiológicas**

Son aquellas necesidades que el cuerpo necesita para su normal funcionamiento, como son: agua, comida, oxígeno, eliminación, descanso, ejercicio, sexo y abrigo. Las personas cuentan con un gran instinto de conservación, y en cualquier momento que sus necesidades adquieren preponderancia, Estas necesidades son relativamente independientes y deben ser satisfechas de modo reiterado para permanecer satisfechas y afecte la funcionabilidad del organismo.

- **Necesidades de seguridad**

Las personas necesitan seguridad física, emocional y financiero, necesitan contar con un entorno estable, en el cual estén protegidas contra las amenazas de peligro y privación.

- **Necesidades emotivas**

En este grupo de necesidades se incluyen el sentimiento de pertenecía, la aceptación, por parte de los compañeros, el reconocimiento como miembro aceptado de un grupo, el ser una parte integral de la operación, la proporción y recepción de amistad y las relaciones afectivas con otros.

- **Necesidades de estima**

Se considera que la realización, la competencia, el reconocimiento, la independencia, el estatus, el prestigio, el aprecio, la reputación y el respeto son aspectos que contribuyen a aumentar la propia autoconfianza y autoestima.

- **Autorrealización**

Estas necesidades se encuentran en la cúspide de la pirámide, señalando que los sentimientos de realización, de responsabilidad, de importancia, de desafío, de progreso y las nuevas experiencias y oportunidades de crecimiento contribuyen a la autorrealización, a la que todas las personas pueden llegar.

- **Teoría de Necesidades Básicas de Mc Clelland**

David Mc Clelland catedrático famoso de psicología identificó 3 necesidades básicas que todo el mundo tiene en grados variables: la necesidad de realización, la de poder y la de afiliación. La necesidad de realización implica un deseo de contribución, de sobresalir y de tener éxito, Las personas con elevados niveles de ésta necesidad se muestran deseosas de tener responsabilidad, de asumir riesgos calculados y de obtener una respuesta a su rendimiento. En tanto que las personas que sienten una alta necesidad de poder, quieren llegar al control y desean ejercer influencia sobre otros, generalmente se muestran más interesados en el prestigio personal y en el poder que en el rendimiento ejecutivo.⁽²⁶⁾

- **Teoría de Motivación – Higiene de Herzberg o Teoría del factor doble**

Frederick Herzberg profesor de psicología, propone una teoría de la motivación en el trabajo, enfatizando que el hombre se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diferente el comportamiento humano. La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción; y la insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.⁽²⁷⁾

- **Teoría X y Teoría Y de Mc Gregor:**

Douglas MC Gregor profesor y asesor en administración industrial, compara dos estilos opuestos y antagónicos de administrar, de un lado un estilo basado en la teoría tradicional, excesivamente mecanicista y pragmática y de otro un estilo basado en las concepciones modernas.

Los directivos que se inclinan por la teoría X, consideran que las personas que desean una dirección, tienen poca ambición y evitan la responsabilidad, pues quieren seguridad.

En la teoría Y, MC Gregor plantea la premisa de que a la gente le gusta trabajar, y que disfruta haciéndolo, se auto dirige y busca la responsabilidad. Al analizar las principales teorías de la motivación y los motivadores, encontramos que pocas veces se hace referencia a la recompensa y el castigo como factores motivadores.

A pesar de todas las investigaciones y teorías sobre la motivación que se han desarrollado en los últimos años, se siguen considerando la recompensa y el castigo como fuertes motivadores. Sin embargo durante siglos se pensó con demasiada frecuencia que eran las únicas fuerzas que podían motivar al hombre. Al mismo tiempo, en todas las teorías de la motivación, se reconoce a la persuasión, la que con frecuencia se trata de dinero en forma de pago o bonos. Aun cuando el dinero no es la única fuerza motivadora, ha sido y seguirá siendo muy importante. ⁽²⁸⁾

FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA MOTIVACIÓN SEGÚN LA TEORÍA DE HERZBERG

Factores intrínsecos o motivacionales (satisfacción)

Están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el progreso profesional, el reconocimiento, trabajo en sí mismo, el logro, responsabilidad, realización, etc., y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. ⁽²⁹⁾

Herzberg sostiene que el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos. Herzberg los denomina factores de satisfacción profesional de las personas son totalmente independientes y distintos de los factores responsables de la insatisfacción profesional: “Lo opuesto de la satisfacción profesional no es la insatisfacción sino ninguna satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto de la insatisfacción profesional es ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción. De acuerdo con Herzberg, los factores que conducen a la satisfacción en el trabajo son independientes y diferentes de los que conducen al descontento en el trabajo. Por tanto los administradores que buscan eliminar factores que creen el descontento en el trabajo pueden traer armonía pero no necesariamente motivación.

Estos administradores sólo apaciguan su fuerza laboral en lugar de motivarla. Debido a que no motivan a los empleados, los factores que eliminan el descontento en el trabajo fueron caracterizados por Herzberg como factores de higiene. Cuando estos factores son adecuados, las personas no estarán descontentas, sin embargo, tampoco estarán satisfechas. Para motivar a las personas a las personas en su puesto Herzberg sugirió poner énfasis en los motivadores, los factores que incrementan la satisfacción e el trabajo.

Para Herzberg, la estrategia de desarrollo organizacional mas adecuada y el medio para proporcionar motivación continua en el trabajo, es la reorganización que denomina “enriquecimiento de tareas”, también llamado “enriquecimiento del cargo”, el cual consiste en la constante sustitución de las tareas mas simples y elementales del cargo por tareas más complejas, que ofrezcan condiciones de desafío y de satisfacción profesional, para que de esta manera el empleado pueda continuar con su crecimiento individual, así el enriquecimiento de tareas depende del desarrollo de cada individuo y debe hacerse de acuerdo con su características personales.

Según Herzberg, el enriquecimiento de tareas trae efectos altamente deseables, como el aumento de la motivación y de la productividad, la reducción del ausentismo y la reducción de la rotación del personal. Las teorías de motivación desarrolladas por Maslow y Herzberg presentan puntos de coincidencias, los factores higiénicos se refieren a las necesidades primarias de Maslow (necesidades fisiológicas y de seguridad), mientras que los factores motivacionales se refieren a llamadas necesidades secundarias (necesidades de estima y autorrealización).

A causa de esa influencia, mas orientada hacia la satisfacción, Herzberg los denomina factores motivacionales, pues son esencialmente como se siente el individuo en relación con su trabajo. Por el hecho de estar mas relacionados con la satisfacción, Herzberg también los denomina factores de satisfacción.

- **Trabajo en si mismo:** El trabajo es el resultado del esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. El trabajo es una actividad consciente, física o mental del hombre por medio del cual trata de superarla escasez y tiende a acrecentar la cantidad de bienes destinados a la satisfacción de sus necesidades. La utilidad del trabajo es su productividad, es decir, su capacidad para transformar las cosas y aumentar la satisfacción de las necesidades.

Características del trabajo:

- Es universal.
- Es una actividad consciente.
- Es remunerado.
- Es creativo.
- Dignifica al hombre.

El trabajo es importante porque el factor dinamizador que organiza y dirige el proceso de la producción mediante el aprovechamiento de los recursos naturales y del capital. Al trabajador se le retribuye por su rol en el proceso productivo a través de la remuneración o salario.

- **Realización personal:** Describe lo que las personas deben ser capaces de realizar en las situaciones de trabajo, y en su vida personal. Los criterios de realización profesional son especificaciones que para cada realización persiguen determinar el comportamiento de las personas correspondiente a los niveles de profesionalidad requeridos para un área ocupacional dada.
- **Reconocimiento:** Reconocer el comportamiento y desempeño de los empleados se traduce en positivos efectos al ampliar los niveles de satisfacción y retención, así como mejorar la rentabilidad y productividad de la organización a todos los niveles y a un bajo coste. Las personas se sienten apreciadas, poseen una actitud positiva, mayor confianza en sí mismo y habilidad por contribuir y colaborar.

En el reconocimiento está inmersa la necesidad de que los demás reconozcan en el individuo su competencia y el merecido respeto por parte de los propios colegas, el hombre desea que los demás se den cuenta y lo admiren, por lo que es común esperar recibir un elogio y reconocimiento por un trabajo bien realizado por parte del supervisor.

Los gerentes no necesariamente tienen que invertir dinero para realizar un reconocimiento a sus trabajadores, existen dos tipos de reconocimiento el informal y formal. El primero se aplica de una forma inmediata y muy simple, con un bajo costo se puede reforzar el comportamiento de las enfermeras, lo pueden poner en práctica cualquiera de los directivos del hospital con mínimo esfuerzo y planificación.

Consiste en enviar una tarjeta de agradecimiento, un correo electrónico, una palmadita en la espalda o un agradecimiento en público inesperado.

El reconocimiento formal, se utiliza para felicitar un empleado por sus años en el hospital, premiar un buen servicio en esta estrategia existen dos partes bien diferenciadas, lo intangible que es donde emana la comunicación emocional y lo tangible que es el vínculo que se utiliza para hacer que la experiencia sea memorable.

- **Progreso profesional:** Expresa los logros o resultados esperados que la persona debe ser capaz de demostrar en el desarrollo de su profesión. Se refiere a logros técnicos, funcionales y de calidad que se esperan en el ejercicio profesional de la ocupación.
- **Responsabilidad:** La responsabilidad profesional es la condición fundamental para el ejercicio de la actividad para que ha sido capacitada y cuya incorrecta aplicación lo coloca en la obligación de responder ante la justicia por el correspondiente reproche que esta formule. La responsabilidad profesional tiene como objetivo evitar toda falta voluntaria y disminuir en lo posible el número de faltas involuntarias por debilidad humana, flaqueza propia o negligencia ajena.
- **Logro:** Significa conseguir o alcanzar lo que desea. Lo importante es que los logros hagan resaltar las aptitudes, los conocimientos y el potencial de la persona.

Factores extrínsecos o higienicos (insatisfacción)

Están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que se desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administrativas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, el estatus, condiciones laborales, seguridad laboral, factor de vida persona, supervisión adecuada, etc.⁽³⁰⁾

Herzberg destaca que tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajaran mas se hacia necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos, externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa).

Cuando los factores higiénicos son óptimos, solo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan insatisfacción de los empleados.

- **Supervision adecuada:** Es importante que los jefes asuman un liderazgo democrático ya que esto influye favorablemente en las relaciones interpersonales del enfermero(a) y por ende fomenta el respeto y lealtad entre ellos. Los jefes deben mostrar preocupación e interés por el bienestar laboral.
- **Condiciones de trabajo:** Área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo.
- **Status:** Es un elemento básico en la estructura social, que hace referencia a la posición que ocupa un individuo y que los demás reconocen. Status es sinónimo de prestigio.
- **Seguridad laboral:** Se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar los riesgos. Los accidentes laborales o condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes e incluso causar la muerte. También ocasionan una reducción de la eficiencia y una pérdida de la productividad de cada trabajador.
- **Factor de vida personal:** Se refiere a diversas actividades que realiza la persona fuera de su ambiente laboral.
- **Salario:** Son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no solo los ingresos por hora, día o semana trabajada, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales. A estos ingresos regulares hay que sumarle primas y pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios.

2.3. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS

- **Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones:** Es la respuesta emitida por el profesional de enfermería que labora en sala de operaciones sobre todas aquellas circunstancias, condiciones que existen en su medio laboral y que de alguna manera intervienen en el desempeño profesional.
- **Motivación Intrínseca:** Esta dado por todas aquellas circunstancias que tiene el profesional de enfermería en cuanto a su disposición y finalidad para realizar las actividades que se le presente.
- **Motivación Extrínseca:** Esta dado por todas aquellas circunstancias que tiene el profesional de enfermería en cuanto a las condiciones laborales al realizar las actividades que se le presente.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio fue de tipo cuantitativo porque se le asignó un valor numérico a los hallazgos, nivel aplicativo porque parte de la realidad para transformarlo y/o modificarlo, método descriptivo de corte transversal ya que permitió presentar la información tal y como se obtuvo en un tiempo y espacio determinado.

3.2. LUGAR DE ESTUDIO

El estudio se realizó en el Hospital Nacional Dos de Mayo, ubicado en la Av. Grau S/N Cdra 13, distrito Cercado de Lima, provincia y departamento de Lima, es un hospital de referencia, nivel III, y cuenta con diferentes especialidades. La Sala de Operaciones (SOP) del HNDM, cuenta con SOP Central, ubicado en el 3er piso, con 8 quirófanos para todas las especialidades, turno diurno para cirugía laparoscópica, general, ginecología, urología, traumatología, cardiovascular, extracorpórea y neurocirugía; el SOP Emergencia, ubicado en el 1er nivel, con 2 quirófanos para cirugías de emergencias, turno rotativo durante las 24 horas; el SOP Centro Obstétrico, ubicado en el 2do piso, con 1 quirófano para cesáreas, en turno rotativo durante las 24 horas. Asimismo, el servicio de cuenta con 30 profesionales de enfermería.

3.3. POBLACIÓN DE ESTUDIO

La población estuvo conformado por todos los profesionales de enfermería nombrados y contratados que laboran en Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, siendo un total de 30 profesionales de enfermería.

3.4. UNIDAD DE ANÁLISIS

Profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo.

3.5. CRITERIOS DE SELECCIÓN

3.5.1. Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que laboran en Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo.
- De ambos sexos.
- Nombrados y contratados.
- Aceptar participar en el estudio.

3.5.2. Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que realizan pasantía en el referido hospital.
- Enfermeras(os) que realizan actividades administrativas en el servicio.

3.6. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento un formulario tipo cuestionario (Anexo B), el cual consta de presentación, instrucciones, datos generales y datos específicos. El mismo que fue sometido a juicio de expertos conformado por especialistas en el área, siendo procesada la información en la Tabla de Concordancia y Prueba Binomial (Anexo D). Posterior a ello, se llevó a cabo la prueba piloto a fin de determinar la validez del instrumento mediante la correlación de "r" Pearson (Anexo F) y para la confiabilidad se aplicó la Prueba de Alfa de Cronbach (Anexo E).

3.7. PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para llevar a cabo la implementación del estudio se llevó a cabo el trámite administrativo a través de un oficio dirigido al Director del Hospital Nacional Dos de Mayo. Luego se llevó a cabo las coordinaciones con la Enfermera Jefe de Sala de Operaciones del HNDM, a fin de establecer el cronograma de recolección de datos; considerando de 20 a 30 minutos para su aplicación previo consentimiento informado (Anexo C).

Luego de la recolección de datos, estos fueron procesados mediante el Programa Excel, previo elaboración de la Tabla de Códigos (Anexo G) y Tabla Matriz de Datos (Anexo I).

Los resultados del estudio fueron presentados en cuadros y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación considerando el marco teórico.

Para la medición de la variable se utilizó el promedio aritmético, la frecuencia absoluta y porcentaje de rangos valorado mediante la Media Aritmética en factores de motivación laboral ausente y presente.

3.8. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para la ejecución del estudio, se tuvo en cuenta contar con la autorización de la institución y el consentimiento informado (Anexo C), de los sujetos de estudio, expresándole que es de carácter anónimo y confidencial, y los datos que proporcionen serán de uso exclusivo para fines del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Luego de recolectados los datos, éstos fueron procesados y presentados en gráficos y/o tablas estadísticas para realizar el análisis e interpretación considerando el marco teórico. Así tenemos que:

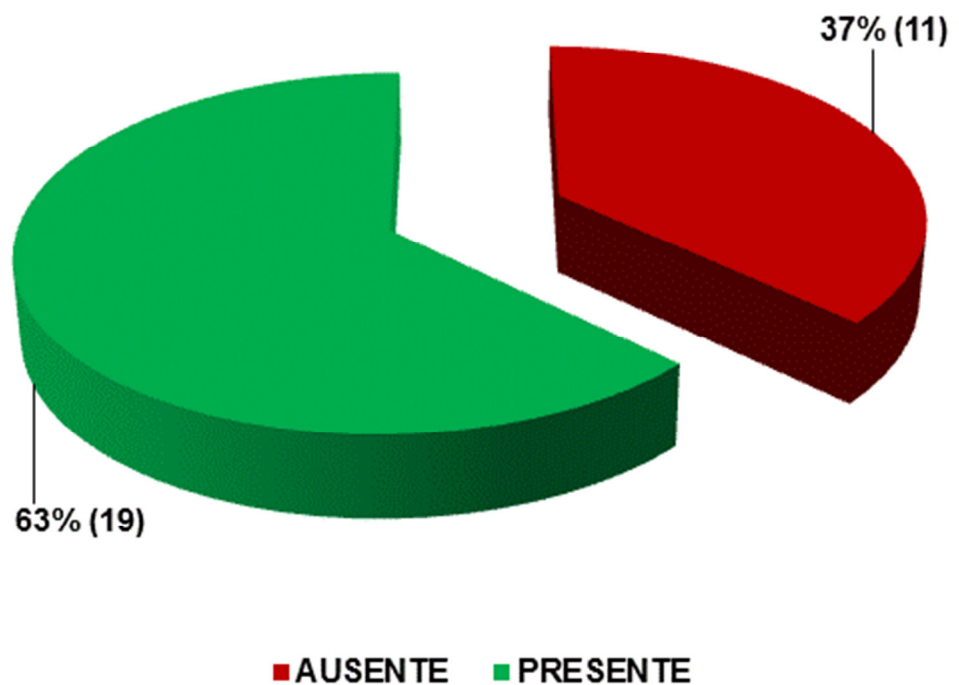
4.1. RESULTADOS

En cuanto a los datos generales de los(as) enfermeros(as); del 100% (30), 60% (18) tienen entre 30 a 39 años, 23.3% (07) 20 a 29 años y 16.7% (05) más de 40 años; 96.7% (29) son mujeres y 3.3% (01) varones; 63.4% (19) tienen más de 10 años de tiempo laborando en el hospital, 23.3% (07) 1 a 5 años y 13.3% (04) 6 a 10 años; 43.3% (13) tienen de 1 a 5 años laborando en sala de operaciones, 36.7% (11) 6 a 10 años y 20% (06) más de 10 años; 70% (21) son contratados y 30% (09) nombradas; y el 100% (30) tienen horario de trabajo rotativo (Anexo L).

Por lo que, se puede concluir que la mayoría de los profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, son adultos jóvenes con edades comprendidas entre 30 a 39 años, de sexo femenino, tienen laborando en el hospital más de 10 años y de 1 a 5 años laborando en sala de operaciones, son contratadas y tienen horario de trabajo rotativo.

GRÁFICO N° 1

**FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE SALA DE OPERACIONES
DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO
LIMA – PERÚ
2013**

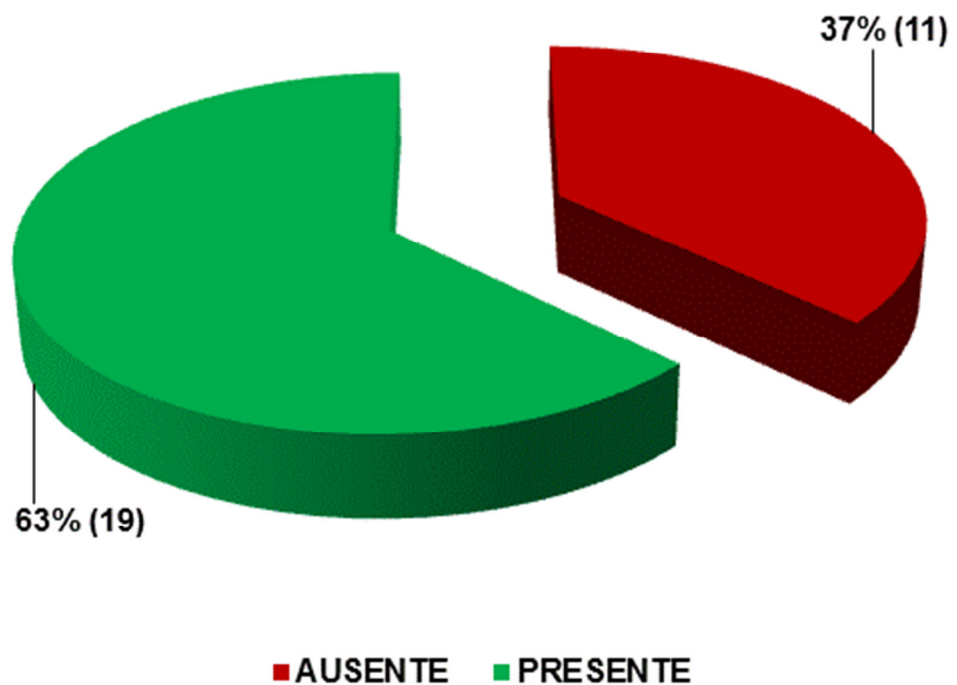


Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del HNDM – 2013

Respecto a los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, del 100% (30); 63% (19) refieren que está presente y 37% (11) ausente (Anexo M). Los ítems que está presente está dado porque se sienten orgullosos de trabajar en la institución y asumen su rol con responsabilidad (Anexo K).

GRÁFICO N° 2

FACTORES INTRÍNSECOS QUE INTERVIENEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL DOS DE MAYO LIMA – PERÚ 2013

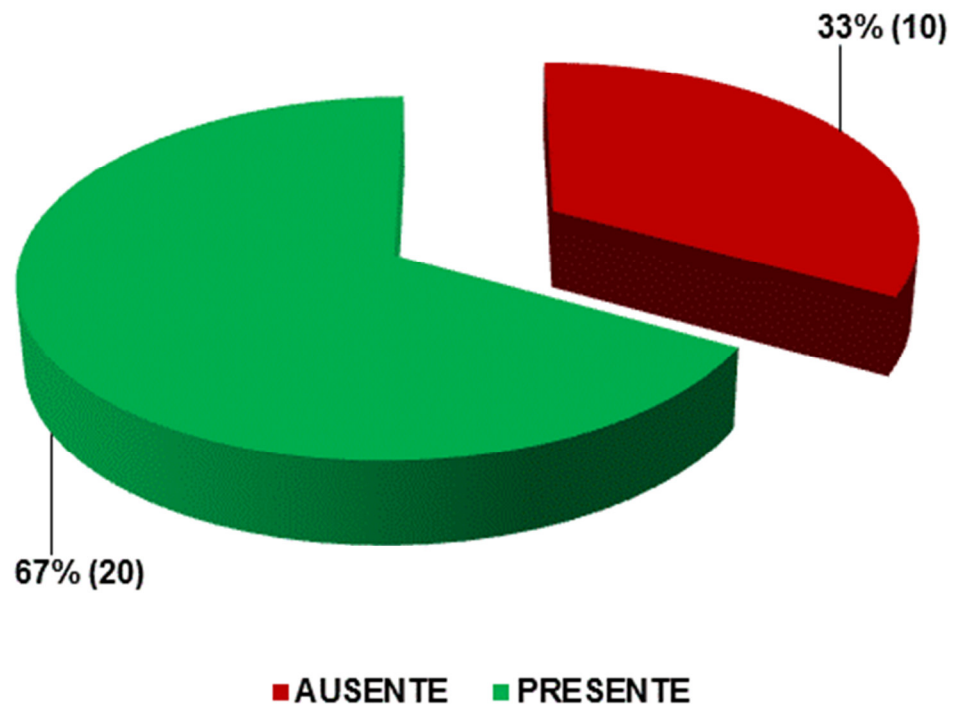


Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del HNDM – 2013

Acerca de los factores intrínsecos que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, del 100% (30); 63% (19) refieren que está presente y 37% (11) ausente (Anexo M). Los ítems que está presente está dado porque se sienten con oportunidades en el trabajo, escogieron la especialidad de centro quirúrgico por vocación, y no están seguros de realizar otro trabajo con mejor remuneración (Anexo K).

GRÁFICO N° 3

**FACTORES EXTRÍNSECOS QUE INTERVIENEN EN LA MOTIVACIÓN
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE SALA
DE OPERACIONES DEL HOSPITAL DOS DE MAYO
LIMA – PERÚ
2013**



Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del HNDM – 2013

Sobre los factores extrínsecos que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, del 100% (30); 67% (20) refieren que está presente y 33% (10) ausente (Anexo M). Los ítems que está presente está dado porque trabajan en equipo de SOP, se sienten altamente competentes, el ambiente del quirófano es excelente libre de riesgo físico, biológico, ambiental y químico (Anexo K).

4.2. DISCUSIÓN

Los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del HNDM está presente en un 63% (19) y ausente 37% (11).

Herzberg sostiene que la motivación laboral son condiciones o elementos que se vinculan a las conductas de la motivación en el trabajo, encaminados hacia el cumplimiento de objetivos.

Moya (2011) concluyó que: “los factores motivacionales está presente ya que generan satisfacción son las relaciones con los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional; y los factores insatisfechos por no tener reconocimiento alguno, encuentran diferencias significativas entre el personal fijo de planilla de mañana y los contratos temporales a turnos, y en la flexibilidad en relación al tiempo trabajado”.

Por lo expuesto, se puede concluir que el mayor porcentaje de enfermeros el factor motivacional está presente, lo cual pueden repercutir en la calidad de atención al paciente, conllevando a realizar su labor satisfactoriamente, fijando su interés en el trabajo, demostrando un papel activo en la consecución de sus fines, aspiraciones y metas; porque perciben las oportunidades de trabajo, su vocación de servicio, por sentirse muy orgulloso al trabajar en la institución, el ambiente está libre de riesgo físico, biológico y químico, iluminación, ventilación y limpieza excelente; y está ausente porque no existe flexibilidad en los horarios de trabajo, no reciben reconocimiento público y no consideran a sus superiores como personas justas, con opinión objetiva.

Los factores intrínsecos que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería en Sala de Operaciones del HNDM, está presente en un 63% (19) y ausente 37% (11).

Herzberg sostiene que el efecto de los factores intrínsecos sobre el comportamiento es más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios las evitan; es decir, la motivación fija su interés por el trabajo, demostrando un papel activo en la consecución de sus fines, aspiraciones y metas.

Puerta (2012) concluyó que: “El mayor factor motivacional intrínseco está presente en los profesionales de enfermería por el amor a la labor que realizan, aspecto que contribuye positivamente en el desempeño laboral, sin embargo, existe poco reconocimiento y ninguna recompensa pública”.

Por lo expuesto, se puede concluir que el mayor porcentaje de enfermeros el factor motivacional intrínseco está presente, lo cual pueden repercutir a realizar su labor en forma satisfactoria, relacionada con el desarrollo personal, reconocimiento profesional, al suplir necesidades de autorrealización, haciendo su labor con mayor responsabilidad, por ende aumentando su autorealización y reducirá el ausentismo; porque se sienten con oportunidades en el trabajo, exigen tener amplios conocimientos y habilidades, se sienten orgullosos de trabajar en la institución, y escogieron la especialidad de enfermería en centro quirúrgico por vocación; y está ausente porque no existe flexibilidad en los horarios de trabajo, y por no recibir reconocimiento publico ni alta consideración profesional.

Los factores extrínsecos que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería en Sala de Operaciones del HNDM, está presente en un 67% (20) y ausente en un 33% (10).

Herzberg sostiene que los factores extrínsecos cuando son óptimos, solo evitan la insatisfacción, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan no logran sostenerla por mucho tiempo; cuando son pésimos o precarios, provocan insatisfacción; es decir, constituye un medio para llegar a un fin y no el fin en si mismo.

Puerta (2012) concluyó que: “El factor motivacional extrínseco está ausente debido al ambiente en que se desenvuelven están carentes de necesidades básicas como buena iluminación, ventilación adecuada, y además consideran que la remuneración por su labor es muy injusta”.

Por lo expuesto, se puede concluir que el mayor porcentaje de enfermeros el factor motivacional extrínseco está presente, lo cual pueden repercutir a realizar su labor satisfactoriamente, al presentar seguridad en el trabajo por las óptimas condiciones libres de riesgo, elevando de esta manera su estatus, prestigio y harán su labor competentemente; asimismo, la iluminación, ventilación, limpieza y ambiente del quirófano es excelente, libres de riesgo físico, biológico, ambiental y químico, el horario de trabajo les permite realizarse en su vida profesional y familiar; y está ausente porque no consideran a sus superiores como personas justas, con opinión objetiva, y que no son bien remunerados al no satisfacer sus expectativas profesionales.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Al finalizar el estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, está presente porque se sienten orgullosos de trabajar en la institución y asumen su rol con responsabilidad.
- Los factores intrínsecos que intervienen en la motivación laboral, está presente porque se sienten con oportunidades en el trabajo, orgullosos de trabajar en la institución, con vocación de servicio; y está ausente porque no existe flexibilidad en los horarios de trabajo, y por no recibir reconocimiento publico ni alta consideración profesional
- Los factores extrínsecos que intervienen en la motivación laboral, está presente porque trabajan en equipo, se sienten competentes, el ambiente del quirófano es excelente libre de riesgos, y el horario de trabajo les permite realizarse en su vida profesional y familiar; y está ausente porque no consideran a sus superiores como personas justas, con opinión objetiva, y que no son bien remunerados.

5.2. LIMITACIONES

La limitación del presente estudio está dada, porque los resultados y/o conclusiones sólo son válidos y generalizables para la población de estudio.

5.3. RECOMENDACIONES

- Que el Departamento de Enfermería y/o el Servicio de SOP elabore e implemente estrategias orientadas a que los factores motivacionales les permita desempeñarse en un ambiente adecuado, a través de un plan de mejora que redunde en la prestación de un servicio de alta calidad al usuario, familia y comunidad.
- Que el Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, formule programas de educación permanente tendiente a fortalecer y promover la actualización que repercuta en la motivación laboral de enfermería.
- Que el Servicio de SOP establezca un programa de incentivos y reconocimientos dirigidos al profesional de enfermería que repercuta en la motivación laboral.
- Realizar estudios de tipo cualitativo sobre las vivencias, percepciones y expectativas del profesional de enfermería en torno a la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) De Escobar R. Motivacion y satisfaccion en enfermeria. Madrid: Junta Directiva ANES; 2012.
- (2) Reyes I. El significado de la motivacion para el profesional de enfermeria. Madrid: Elsevier; 2010.
- (3) Suárez J. Teorías de la Motivación. [Internet] [Fecha de acceso 24 julio 2014]. Disponible en: www.monografías.com/trabajo7/temo/temo.shtml.
- (4) Puertas M, Rodríguez Y, Alvarado A, Pineda J, Rodriguez R. Factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Antonio María Pineda. Barquisimeto: Universidad Nacional de Venezuela; 2012.
- (5) Moya S. Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería en un área quirúrgica del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla. Cantabria: Universidad de Cantabria; 2011.
- (6) Osorio E. Condiciones del ambiente laboral que influyen en la motivación del profesional de enfermería en una Clínica Popular. Carabobo: Universidad de Carabobobo de Venezuela; 2009.
- (7) Zuñiga R. Relación entre la motivación laboral y la producción quirúrgica de los trabajadores del Hospital II EsSalud – Talara. Piura: Universidad Nacionalde Piura; 2011.

- (8) Vásquez S. Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2009.
- (9) Amado Z. Atención de enfermería en los centros quirúrgicos. Tucumán: Interamericana; 2010.
- (10) Gandsas M. Fundamentos de enfermería quirúrgica e instrumentación. Madrid: El Ateneo; 2010.
- (11) Garzabal J. Tratado de técnica quirúrgica. Buenos Aires:
- (12) Ibarra C. Manual de procedimientos de enfermería en centro quirúrgico. Quito; Universidad Técnica del Norte; 2010.
- (13) Iuller F. Fundamentos de enfermería quirúrgica e instrumentación. Madrid: Brunner; 2010.
- (14) Fuller A. Instrumentación quirúrgica. Bogotá: Médica Panamericana; 2011.
- (15) Markh M. Manual Merck. Madrid: Harcourt; 2010.
- (16) Pavel B. Motivación: elemento importante en la administración de personal y en el comportamiento organizacional. Madrid: Elsevier; 2010.
- (17) Huamaní L. Influencia de los factores de motivación en el desempeño laboral. Habana: Universidad La Habana; 2010.

- (18) Cofer C. Psicología de la Motivación. Distrito Federal: Trillas; 2009.
- (19) Palmero F, Universitat I, Castellón de la Plana E. Motivación: conducta y proceso. Valencia: Universitat Jaume; 2010.
- (20) Cepero I. El estudio de las motivaciones laborales en Cuba, perspectivas y desafíos. Camaguey: Universidad de Camaguey; 2011.
- (21) Cepero I. La motivación y la gestión de la dirección. Camaguey: Universidad de Camaguey; 2011.
- (22) Calvo K. La motivación personal. El Salvador: Universidad de El Salvador; 2009.
- (23) Motivación laboral. [Internet] [Fecha de acceso 15 junio 2014]. Disponible en: <http://motivacionlaboral.galeon.com/motivacion.htm>
- (24) Frederick Winslow Taylor. [Internet] [Fecha de acceso 12 junio 2014]. Disponible en: http://www.biografiasyvidas.com/biografia/t/taylor_frederick.htm
- (25) Rojas L, Suárez M, Torrealba L, Torres Y. Conociendo la realidad de la insatisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Central Antonio María Pineda. Barquisimeto: Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado; 2011

- (26) Barreto P, León V. Motivación: elemento importante en la administración de personal y en el comportamiento organizacional. Madrid: Elsevier; 2010.
- (27) Herzberg F. Teoría de Motivación – Higiene de Herzberg o Teoría del factor doble. New York: USA; 2010.
- (28) Gross M. Las ocho teorías más importantes sobre la motivación. Distrito Federal: Grijalbo; 2013.
- (29) Teoría de los dos factores de Herzberg. Motivación laboral. [Internet] [Fecha de acceso 20 junio 2014]. Disponible en: <http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego%20carrera%20de%20observacion/HERZBERG2.html>
- (30) Chiquinquirá L, Angarita N. Factores motivadores de las religiosas frente al cuidado del adulto mayor en el hogar de los abuelos San Antonio del Municipio de Ocaña. Ocaña: Universidad Nacional Abierta y a Distancia: Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades Programa de Psicología; 2012.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta L. Guía práctica para la investigación y redacción de informes. Buenos Aires: Piados; 2010.
- Alcina J. Aprender a investigar: métodos de trabajo para la redacción de tesis doctorales. Madrid: Compañía Literaria; 2010.
- Garza A. Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales. Distrito Federal: Colegio de México; 2011.
- Ibáñez B. Manual para la elaboración de tesis. Distrito Federal: Trillas; 2010.
- Icart M. Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina. Barcelona: Universitat de Barcelona; 2011.
- Hernández B. Metodología de la investigación. Distrito Federal: Mc Graw-Hill Interamericana; 2010.
- Pineda C. Metodología de la Investigación, Manual para el Desarrollo de Personal de Salud. Madrid: Trillas; 2009.
- Polity H. Investigación Científica en las Ciencias de la Salud, Principios y métodos. Distrito Federal: Mc Graw Hill Interamericana, 2010.

ANEXOS

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO	Pág.
A. Operacionalización de la variable	I
B. Instrumento	II
C. Consentimiento informado	VII
D. Prueba Binomial	VIII
E. Confiabilidad del instrumento	IX
F. Validez del instrumento	X
G. Libro de códigos	XI
H. Matriz de datos generales	XII
I. Matriz de datos según dimensiones	XIII
J. Cálculo del promedio aritmético	XIV
K. Ítems sobre los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima – Perú, 2013	XV
L. Datos generales del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima – Perú, 2013	XVI
M. Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima – Perú, 2013	XVII

ANEXO A

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
Factores que intervienen en la motivación laboral	Son condiciones o elementos cuya presencia inducen en una conducta de aceptación o de rechazo hacia la motivación laboral en el profesional de enfermería para el cumplimiento de sus actividades y/o funciones	Es la respuesta expresada del profesional de enfermería acerca del conjunto de elementos, características y/o condiciones que intervienen en la motivación laboral intrínseca y extrínseca en Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, el cual fue obtenido mediante un instrumento valorado en ausente y presente.	Factores intrínsecos de motivación labora	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en si mismo ▪ Realización personal ▪ Reconocimiento ▪ Progreso profesional ▪ Responsabilidad ▪ Logroun 	Ausente Presente
			Factores extrínsecos de motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Supervisión adecuada ▪ Condiciones de trabajo ▪ Status ▪ Seguridad laboral ▪ Factor de vida personal ▪ Salario 	Ausente Presente



U.N.M.S.M. – UPG
PSEE - 2012

ANEXO B

INSTRUMENTO

FECHA:

Nº DE FICHA:

PRESENTACIÓN: Estimado(a) colega, mi nombre es Ruth Victoria Leiva Quispe, estoy realizando un estudio titulado “Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2013”. Por lo que solicitó su colaboración a través de su respuesta sincera y veraz, expresándole que es de carácter anónimo y confidencial. Agradezco anticipadamente su participación.

INSTRUCCIONES: A continuación se le presentará a usted una serie de enunciados, para lo cual le pedimos que conteste a cada uno de ellos según sea conveniente, marcando con un aspa (X).

A. DATOS GENERALES:

Edad: _____ años

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Tiempo que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo:

- a) 1 a 5 años
- b) 6 a 10 años
- c) Más de 10 años

Tiempo que labora en Sala de Operaciones:

- a) 1 a 5 años
- b) 6 a 10 años
- c) Más d 10 años

Condición laboral:

- a) Nombrada
- b) Contratada

Horario de trabajo:

- a) Rotativo
- b) Fijo

B. DATOS ESPECÍFICOS:

Factores de motivación laboral intrínseca

1. Al realizar estudios de capacitación o de post grado ¿Qué tipo de incentivo recibe por parte de la institución?:
 - a)
 - b) Reconocimiento público
 - c) Reubicación de puesto de trabajo
 - d) Becas para estudios de post grado y/o capacitación
 - e) Con un incentivo económico
 - f) No lo reconocen de ninguna manera
2. Usted se siente motivada laboralmente para desarrollarse profesionalmente. ¿Por qué?
 - a) Tiene alta consideración profesional
 - b) Desea que le promuevan de trabajo
 - c) Por exigencia laboral
 - d) Por competencia profesional
 - e) Por asegurar y/o mantener su puesto de trabajo
3. ¿La institución le incentiva y/o da facilidades para que se desarrolle profesionalmente; ejemplo, flexibilidad en los horarios de trabajo?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
4. Dentro de las siguientes características del trabajo la más importante para usted es:
 - a) Oportunidad en trabajo
 - b) Satisfacción laboral
 - c) Horario flexible
 - d) Ningún riesgo de ser despedido
 - e) Altos ingresos
5. ¿En la institución donde labora las funciones que realiza, le exige tener amplios conocimientos y habilidades nuevas?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

6. ¿Cómo se siente al trabajar en esta institución?
 - a) Muy orgulloso.
 - b) Orgulloso
 - c) Algo orgulloso
 - d) Indiferente
 - e) Decepcionado
7. Rechazaría otro trabajo con mejor remuneración para poder quedarse en esta Institución?
 - a) Muy probable
 - b) Probable
 - c) No esta seguro
 - d) Muy improbable
 - e) Improbable
8. Escogió la especialidad de Enfermería en centro quirúrgico por:
 - a) Vocación
 - b) Consejo Familiar
 - c) Compromiso social
 - d) Imagen cultural
 - e) N.A.
9. ¿Las actividades que realiza en Centro Quirúrgico le permite asumir su rol con responsabilidad y capacidad de decisión?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
10. ¿Cuáles han sido sus logros, trabajando en Sala de Operaciones?
 - a) Obtener el título profesional
 - b) Obtener la segunda especialidad
 - c) Experiencia laboral
 - d) Reconocimiento de su labor por sus colegas y pacientes
 - e) Satisfacción por el trabajo realizado

Factores de motivación laboral extrínseca

11. ¿Considera a sus superiores como personas justas, con opinión objetiva del trabajo en Sala de Operaciones?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
12. Laborando en SOP, satisface sus necesidades para vivir mejor:
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
13. Al laborar con el equipo de Sala de Operaciones usted, se siente:
 - a) Altamente competente
 - b) Competente
 - c) Medianamente competente
 - d) Incompetente
 - e) Muy incompetente
14. Asume su rol con responsabilidad ¿Por qué?
 - a) Tiene conciencia de los actos que realiza en su que hacer diario
 - b) Es responsable, e individualiza el cuidado para cada paciente
 - c) Tiene en cuenta los principios éticos
 - d) Siempre busca el bien para el paciente
 - e) T.A.
15. Considera que según necesidades del servicio, tipo de pacientes, iluminación, ventilación, limpieza y ambiente de los quirófanos son:
 - a) Excelente
 - b) Muy buena
 - c) Buena
 - d) Regular
 - e) Mala
16. Usted, considera que ha ganado prestigio al trabajar en SOP:
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

17. ¿El ambiente donde labora está libre de riesgo físico, biológico, ambiental y químico?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
18. ¿El horario de su trabajo le permite realizarse en su vida profesional y familiar?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
19. ¿La institución le ofrece un trabajo bien remunerado?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
20. Considera que su remuneración satisface sus necesidades y expectativas profesionales:
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO C

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) colega, mediante la presente investigación dirigida por la Lic. Leiva Quispe Ruth Victoria, con CEP N°52868, estudiante de postgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; quien está realizando un estudio al que usted está permitiendo participar que trata de determinar los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del HNDM.

Si acepta participar en el estudio se le pedirá que firme la hoja dando su consentimiento informado a fin que conteste con sinceridad las preguntas del instrumento. El cuestionario consta de 20 preguntas, en la dimensión intrínseca (10 ítems) e extrínseca (10 ítems), para ser llenado con un tiempo estimado de aproximadamente 20 a 30 minutos.

Con su participación colaborará a que se desarrolle el presente estudio y los resultados servirán para mejorar deficiencias encontradas. Asimismo, la información es absolutamente confidencial y anónima, solo será de uso exclusivo de la investigadora; sin antes recordarle que nadie le obliga a ser parte de ella; y no hay ningún inconveniente si decide no participar.

Firma del Enfermero(a)

Nº D.N.I.

ANEXO D

PRUEBA BINOMIAL

ITEMS	Nº DE JUECES EXPERTOS							P
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	1	1	1	0	1	1	0.0547
2	1	1	1	1	1	1	1	0.0078
3	0	1	1	1	1	1	1	0.0547
4	1	1	1	1	0	1	1	0.0547
5	1	1	1	1	1	1	1	0.0078
6	1	0	1	1	1	1	1	0.0547
7	0	1	1	1	1	1	1	0.0547

Se ha considerado:

0 : Si la respuesta es negativa

1 : Si la respuesta es positiva

Si “p” es menor que 0.05 el grado de concordancia es significativo

ANEXO E

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Para la validez se solicitó la opinión de los jueces expertos, además se aplicó la fórmula “r de Pearson” en cada uno de los ítems de los resultados de la prueba piloto aplicados a 10 profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del HNDM, obteniéndose:

$$R = \frac{N \sum (x_i y_i) - (\sum y_i)}{[N (\sum x^2) - (\sum x_i)^2]^{1/2} [N (\sum y^2) - (\sum y_i)^2]^{1/2}}.$$

Ínumero de ítems	Coficiente de Pearson
1	0.89
2	0.83
3	0.76
4	0.44
5	0.69
6	0.59
7	0.93
8	0.77
9	0.77
10	0.85
11	0.80
12	0.75
13	0.78
14	0.78
15	0.76
16	0.78
17	0.68
18	0.54
19	0.84
20	0.69

Si $r > 0.20$ el instrumento es válido

Por lo tanto el instrumento según el coeficiente de Pearson es válido.

ANEXO F

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se procedió a tomar la prueba piloto a 10 profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, los cuales mediante la formula del Alfa de Cronbach, se determinó:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S^2 i}{S^2 T} \right)$$

Donde:

$\sum S^2 i$ = Varianza de cada ítem

$S^2 T$ = Varianza de los puntos totales

K = Número de ítems del instrumento

Coeficiente de Alfa de Cronbach (α)

$$\alpha = \left(\frac{20}{19} \right) \left(1 - \frac{18.21}{243.94} \right)$$

$$\alpha = (1.05263) (0.92535) = 0.97405 = 0.97$$

Para que exista confiabilidad del instrumento se requiere $\alpha > 0.50$, por lo tanto este instrumento es confiable.

ANEXO G

LIBRO DE CÓDIGOS

ÍTEMS	a	b	c	d	e	Puntaje
1	5	4	3	2	1	15
2	5	4	3	2	1	15
3	5	4	3	2	1	15
4	5	4	3	2	1	15
5	5	4	3	2	1	15
6	5	4	3	2	1	15
7	5	4	3	2	1	15
8	5	4	3	2	1	15
9	5	4	3	2	1	15
10	5	4	3	2	1	15
11	5	4	3	2	1	15
12	5	4	3	2	1	15
13	5	4	3	2	1	15
14	5	4	3	2	1	15
15	5	4	3	2	1	15
16	5	4	3	2	1	15
17	5	4	3	2	1	15
18	5	4	3	2	1	15
19	5	4	3	2	1	15
20	5	4	3	2	1	15

CATEGORÍAS DE LOS FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL

VALOR FINAL	Factores de motivación laboral	Factores intrínsecos de motivación laboral	Factores extrínsecos de motivación laboral
AUSENTE PRESENTE	20 – 78 79 – 100	10 – 39 40 – 50	10 – 38 39 – 50

ANEXO H

MATRIZ DE DATOS GENERALES

N° ENFERMERAS	EDAD	SEXO	TIEMPO LABORAL HNDM	TIEMPO LABORAL SOP	CONDICIÓN LABORAL	HORARIO DE TRABAJO
1	37	2	3	1	2	1
2	37	2	2	2	2	1
3	26	2	1	1	2	1
4	50	2	3	3	1	1
5	27	2	1	1	2	1
6	35	2	3	2	2	1
7	27	2	2	2	2	1
8	33	2	3	2	1	1
9	30	2	3	1	1	1
10	25	2	1	1	2	1
11	38	2	3	2	2	1
12	37	2	3	1	2	1
13	25	2	1	1	2	1
14	34	2	3	2	2	1
15	33	2	3	1	2	1
16	36	2	1	1	1	1
17	25	2	2	1	2	1
18	40	2	3	3	1	1
19	42	1	3	2	2	1
20	36	2	3	3	2	1
21	37	2	2	2	2	1
22	50	2	3	3	1	1
23	35	2	3	2	2	1
24	33	2	3	2	1	1
25	25	2	1	1	2	1
26	37	2	3	1	2	1
27	34	2	3	2	2	1
28	36	2	1	1	1	1
29	40	2	3	3	1	1
30	36	2	3	3	2	1

ANEXO I. MATRIZ DE DATOS SEGÚN DIMENSIONES

Nº	FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL INSTRINSECA										D1	FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL EXTRINSECA										D2	OG
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	39	85
2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	27	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	26	53
3	4	5	4	5	3	3	4	4	5	5	42	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	43	85
4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	24	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	26	50
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44	87
6	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46	94
7	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	30	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	33	63
8	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45	91
9	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	26	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	26	52
10	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45	92
11	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45	90
12	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45	91
13	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45	91
14	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	34	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	34	68
15	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36	73
16	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46	93
17	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	42	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	39	81
18	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	38	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	39	77
19	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46	94
20	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	30	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	33	63
21	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45	91
22	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	26	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	26	52
23	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45	92
24	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45	90
25	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	39	85
26	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	27	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	26	53
27	4	5	4	5	3	3	4	4	5	5	42	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	43	85
28	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	24	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	26	50
29	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	40	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	43	83
30	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	46	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45	91
TOTAL	123	127	120	119	111	117	116	113	122	113	1181	121	114	115	116	118	114	114	117	118	117	1164	2345

ANEXO J

CÁLCULO DEL PROMEDIO ARITMÉTICO

La medición de la variable sobre los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2013, se utilizó el Promedio Aritmético, que será valorado en AUSENTE y PRESENTE.

DIMENSIONES	AUSENTE	PRESENTE
FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL	20 – 78	79 – 100
FACTORES INTRÍNSECOS DE MOTIVACIÓN LABORAL	10 – 39	40 – 50
FACTORES EXTRÍNSECOS DE MOTIVACIÓN LABORAL	10 – 38	39 – 50

ANEXO K

ÍTEMS SOBRE LOS FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO LIMA – PERÚ 2013

ÍTEMS	AUSENTES		PRESENTES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Al realizar estudios de capacitación o de post grado ¿Qué tipo de incentivo recibe por parte de la institución?	17	57%	13	43%	30	100%
2. Usted se siente motivada laboralmente para desarrollarse profesionalmente. ¿Por qué?	15	50%	15	50%	30	100%
3. ¿La institución le incentiva y/o da facilidades para que se desarrolle profesionalmente; ejemplo, flexibilidad en los horarios de trabajo?	16	53%	14	47%	30	100%
4. ¿Cuál de las siguientes características del trabajo es la más importante para usted?	11	37%	19	63%	30	100%
5. ¿En la institución donde labora las funciones que realiza, le exige tener amplios conocimientos y habilidades nuevas?	11	37%	19	63%	30	100%
6. ¿Cómo se siente al trabajar en esta institución?	09	30%	21	70%	30	100%
7. Rechazaría otro trabajo con mejor remuneración para poder quedarse en esta Institución?	08	27%	22	73%	30	100%
8. Escogió la especialidad de Enfermería en centro quirúrgico por:	09	30%	21	70%	30	100%
9. ¿Las actividades que realiza en Centro Quirúrgico le permite asumir su rol con responsabilidad y capacidad de decisión?	15	50%	15	50%	30	100%
10. ¿Cuáles han sido sus logros, trabajando en Sala de Operaciones?	10	33%	20	67%	30	100%
11. ¿Considera a sus superiores como personas justas, con opinión objetiva del trabajo en Sala de Operaciones?	18	60%	12	40%	30	100%
12. Laborando en Sala de Operaciones, satisface sus necesidades para vivir mejor:	10	33%	20	67%	30	100%
13. Al laborar con el equipo de Sala de Operaciones usted, se siente:	10	33%	20	67%	30	100%
14. Asume su rol con responsabilidad ¿Por qué?	09	30%	21	70%	30	100%
15. Considera que según necesidades del servicio, tipo de pacientes, iluminación, ventilación, limpieza y ambiente de los quirófanos son:	09	30%	21	70%	30	100%
16. Usted, considera que ha ganado prestigio al trabajar en Sala de Operaciones:	12	40%	18	60%	30	100%
17. ¿El ambiente donde labora está libre de riesgo físico, biológico, ambiental y químico?	14	47%	16	53%	30	100%
18. ¿El horario de su trabajo le permite realizarse en su vida profesional y familiar?	07	23%	23	77%	30	100%
19. ¿La institución le ofrece un trabajo bien remunerado?	22	73%	08	27%	30	100%
20. Considera que su remuneración satisface sus necesidades y expectativas profesionales:	19	63%	11	37%	30	100%

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del HNMD – 2013

ANEXO L

DATOS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO LIMA – PERÚ 2013

DATOS GENERALES	CATEGORÍA	Nº	%
EDAD	20 a 29 años	07	23.3%
	30 a 39 años	18	60.0%
	Más de 40 años	05	16.7%
SEXO	Masculino	01	03.3%
	Femenino	29	96.7%
TIEMPO QUE LABORA EN EL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO	1 a 5 años	07	23.3%
	6 a 10 años	04	13.3%
	Más de 10 años	19	63.4%
TIEMPO QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES	1 a 5 años	13	43.3%
	6 a 10 años	11	36.7%
	Más de 10 años	06	20.0%
CONDICIÓN LABORAL	Nombrada	09	30.0%
	Contratada	21	70.0%
HORARIO DE TRABAJO	Rotativo	30	100.0%
	Fijo	00	00.0%
TOTAL		30	100%

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del HNMD – 2013

ANEXO M

**FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE SALA DE OPERACIONES
DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO
LIMA – PERÚ
2013**

FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL	Nº	%
AUSENTES PRESENTES	11 19	36.7% 63.3%
FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL INSTRINSECA	Nº	%
AUSENTES PRESENTES	11 19	36.7% 63.3%
FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA	Nº	%
AUSENTES PRESENTES	10 20	33.3% 66.7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del HNDM – 2013